



速報

新型コロナワクチン間近：企業による接種の義務付けの可否

2020年12月3日

ハイライト

新型コロナウイルス（COVID-19）のワクチンが米国食品医薬局（FDA）から緊急使用の承認を受ける見通しです。

企業は義務的に予防接種プログラムを実施するかもしれません。

考慮すべき主なポイントは、障害者法（ADA）や公民権法第7編（Title VII）下での、障害のある従業員や宗教的信条を有する従業員に対する合理的な職場環境の提供です。

労働組合がある場合、団体協約に従い、交渉を義務付けられる可能性があります。

新型コロナウイルスによるパンデミックが全米で猛威を振るう中、アストラゼネカ、モデルナ、ファイザーの3社がそれぞれ新型コロナウイルスワクチンを開発したことを発表しました。

これらのワクチンが承認された場合、企業は従業員に対し接種を義務付けることができるでしょうか。インフルエンザワクチンの接種義務付けは医療業界を中心に一般的に行われており、新型コロナウイルスワクチンの接種義務付けも合法とされる可能性はありますが、いくつか考慮すべき事項があります。

雇用機会均等委員会（EEOC）のガイドラインによれば、雇用者は、障害者法（ADA）や公民権法第7編（Title VII）に従い、障害のある従業員や宗教的信条

弁護士



ピーター（ピート）A. モース, Jr.
パートナー
インディアナポリス, ワシントン
D.C.

P 317-231-7794
F 317-231-7433
pete.morse@btlaw.com



山本真理
パートナー
シカゴ

P 312-214-8335
F 312-759-5646
mari.regnier@btlaw.com



前田千尋
オブ・カウンセル
シカゴ

P 312-214-2107
F 312-759-5646
chihiro.maeda@btlaw.com

関連部門

COVID-19リソース
労働雇用法

フィンテック

を有する従業員に対し、「不当な困難(undue hardship)」がない限り、合理的な就業環境を提供しなければならないとされています。このため、ワクチン接種を義務付けるには、リモートワーク環境の提供等の代替策が「不当な困難」であることを雇用者側が立証することが求められます。さらに、労働組合がある場合、全米労働関係法及び労働協約により、労働組合との交渉が必要となる場合があります。

詳しくは[英語版](#)をご覧ください。

©2020 Barnes & Thornburg LLP. All Rights Reserved. 書面による許可なく複製することを禁止します。

本ニュースレターは、法律の最新情報、動向をご案内するものであり、いかなる場合も法務サービス、法務アドバイスの意味を持つものではありません。本ニュースレターは、一般的な案内目的でのみ配布されるものですので、個々の問題については弁護士までご相談下さい。